

Bundesarbeitsgericht  
Neunter Senat

Urteil vom 28. März 2023  
- 9 AZR 217/22 -  
ECLI:DE:BAG:2023:280323.U.9AZR217.22.0

I. Arbeitsgericht Münster

Urteil vom 11. Januar 2022  
- 2 Ca 298/21 -

II. Landesarbeitsgericht Hamm

Urteil vom 27. April 2022  
- 9 Sa 172/22 -

---

Entscheidungsstichworte:

Corona-Sonderzahlung - Altersteilzeit

Hinweis des Senats:

Parallelentscheidung zu führender Sache - 9 AZR 132/22 -

# BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 217/22  
9 Sa 172/22  
Landesarbeitsgericht  
Hamm

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
28. März 2023

## URTEIL

Kleinert, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungsbeklagter, Anschlussberufungskläger  
und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsklägerin, Anschlussberufungsbeklagte  
und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 28. März 2023 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Zimmermann und Dr. Suckow sowie den ehrenamtlichen Richter Vogg und die ehrenamtliche Richterin Pielenz für Recht erkannt:

1. Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 27. April 2022 - 9 Sa 172/22 - insoweit aufgehoben, als es das Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 11. Januar 2022 - 2 Ca 298/21 - auf die Berufung der Beklagten abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen hat.
2. Die Berufung der Beklagten gegen Urteil des Arbeitsgerichts Münster vom 11. Januar 2022 - 2 Ca 298/21 - wird zurückgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits werden gegeneinander aufgehoben.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten darüber, ob dem Kläger in der Freistellungsphase seiner Altersteilzeit ein Anspruch auf die einmalige Corona-Sonderzahlung für das Jahr 2020 zusteht. 1

Der Kläger war bei der Beklagten seit dem 1. September 2002 mit einer wöchentlichen Arbeitszeit iHv. zuletzt 39 Stunden als Sozialarbeiter beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis fanden die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) geltenden Fassung Anwendung. Der Kläger war in der Entgeltgruppe S 12 für den Sozial- und Erziehungsdienst eingruppiert. Diese Entgeltgruppe entspricht gemäß § 1 Abs. 3 der Anlage zu § 56 TVöD/VKA der Entgeltgruppe 9b der Anlage A zum TVöD/VKA. 2

Mit Altersteilzeitarbeitsvertrag vom 22. Mai 2018 vereinbarten die Parteien, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2022 als Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodell mit einer Arbeitsphase vom 1. Juli 2018 bis zum 30. Juni 2020 und einer Freizeitphase vom 1. Juli 2020 bis zum 30. Juni 2022 fortgeführt und das Arbeitsentgelt unab- 3

hängig von der Verteilung der Arbeitszeit fortlaufend nach Maßgabe des § 7 Abs. 2 TV FlexAZ gezahlt wird. Nach der Vereinbarung betrug die „durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit während des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses ... gemäß § 6 Abs. 2 TV FlexAZ die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit“.

Der zwischen der VKA und ver.di geschlossene Tarifvertrag zu flexiblen Arbeitszeitregelungen für ältere Beschäftigte (TV FlexAZ) vom 27. Februar 2010 idF vom 25. Oktober 2020 regelt ua.:

4

### **„§ 7**

#### **Entgelt und Aufstockungsleistungen**

...

- (2) Beschäftigte erhalten während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell (§ 6 Abs. 3 Satz 1 Buchst. b) das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (§ 6 Abs. 2 Satz 2) weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (§ 7b SGB IV) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. Das Wertguthaben erhöht sich bei allgemeinen Tarifierhöhungen in der von den Tarifvertragsparteien jeweils festzulegenden Höhe.

...“

Am 25. Oktober 2020 schlossen ua. der VKA und ver.di den Tarifvertrag über eine einmalige Corona-Sonderzahlung (TV Corona-Sonderzahlung), in dem es ua. heißt:

5

### **„§ 2**

#### **Einmalige Corona-Sonderzahlung**

- (1) Personen, die unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrags fallen, erhalten eine einmalige Corona-Sonderzahlung spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 ausgezahlt, wenn ihr Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand und an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt bestanden hat.

Protokollerklärungen zu Absatz 1:

1. Die einmalige Corona-Sonderzahlung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt. Es handelt sich um eine Beihilfe bzw. Unterstützung des Arbeitgebers zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise im Sinne des § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes.
2. Anspruch auf Entgelt im Sinne des Absatzes 1 sind auch der Anspruch auf Entgeltfortzahlung aus Anlass der in § 21 Satz 1 TVöD ... genannten Ereignisse und der Anspruch auf Krankengeldzuschuss (§ 22 Absatz 2 und 3 TVöD ...), auch wenn dieser wegen der Höhe der Barleistungen des Sozialversicherungsträgers nicht gezahlt wird. Einem Anspruch auf Entgelt gleichgestellt ist der Bezug von Krankengeld nach § 45 SGB V oder entsprechender gesetzlicher Leistungen, Kurzarbeitergeld und der Bezug von Mutterschaftsgeld nach § 19 MuSchG.

...

- (2) Die Höhe der einmaligen Corona-Sonderzahlung beträgt

...

- für die Entgeltgruppen 9a bis 12: 400,00 Euro

...

... § 24 Absatz 2 TVöD ... gelten entsprechend. Maßgeblich sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020.“

Mit der am 5. März 2021 beim Arbeitsgericht eingegangenen und der Beklagten am 15. März 2021 zugestellten Klage hat der Kläger die Corona-Sonderzahlung mit der Auffassung verlangt, zum Stichtag des 1. Oktober 2020 in einem Arbeitsverhältnis zur Beklagten gestanden und während der Freistellungsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses Entgelt im Sinne des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung bezogen zu haben. Die tarifvertraglichen Anspruchsvoraussetzungen seien damit erfüllt; eine darüber hinausgehende Arbeitsleistung werde nicht verlangt.

6

Der Kläger hat beantragt, 7  
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 400,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2021 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt. Sie hat den Standpunkt eingenommen, der Kläger könne die Corona-Sonderzahlung nicht beanspruchen, weil die vorrangige Regelung in § 7 Abs. 2 TV FlexAZ die Entstehung neuer Entgeltansprüche in der Freistellungsphase dem Grunde nach ausschließe. Es bestehe lediglich ein Anspruch auf Auszahlung des in der Arbeitsphase verdienten und durch Tariferhöhungen dynamisierten Wertguthabens. Die einmalig zu gewährende Corona-Sonderzahlung sei nicht in der Aktivphase entstanden; sie stehe dem Kläger deshalb in der Freistellungsphase nicht zu. 8

Das Arbeitsgericht hat der Klage im Umfang von 200,00 Euro nebst Zinsen stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts auf die Berufung der Beklagten - unter Zurückweisung der Anschlussberufung des Klägers - teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger das Zahlungsbegehren weiter. 9

## **Entscheidungsgründe**

I. Die Revision ist teilweise begründet. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht hat das arbeitsgerichtliche Urteil auf die Berufung der Beklagten teilweise abgeändert und die Klage insgesamt abgewiesen. Die Anschlussberufung des Klägers hat es dagegen zu Recht zurückgewiesen. Der Kläger hat gegen die Beklagte gemäß § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung Anspruch auf 200,00 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 1. Januar 2021. Im Übrigen ist die Klage unbegründet. 10

1. Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien fanden kraft einzelvertraglicher Bezugnahme die Tarifverträge für den öffentlichen Dienst in der für den Bereich der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD/VKA) sowie die zusätzlich abgeschlossenen Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Dazu zählt der TV FlexAZ. 11
2. Arbeitnehmer, die sich - wie der Kläger - zu dem in § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung festgelegten Stichtag am 1. Oktober 2020 in der Freistellungsphase ihrer Altersteilzeit befanden, können die Corona-Sonderzahlung beanspruchen. Dies ergibt die gebotene Auslegung der tarifvertraglichen Bestimmungen (*vgl. zu den Grundsätzen der Tarifauslegung die st. Rspr., zB BAG 16. November 2022 - 10 AZR 210/19 - Rn. 13; 13. Oktober 2021 - 4 AZR 365/20 - Rn. 21 mwN*). 12
- a) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut der Tarifnorm. Nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung erhalten Personen, deren Arbeitsverhältnis am 1. Oktober 2020 bestand, spätestens mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 eine einmalige Corona-Sonderzahlung, wenn sie an mindestens einem Tag zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2020 Anspruch auf Entgelt hatten. Danach hängt die Corona-Sonderzahlung allein vom Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum maßgeblichen Stichtag und eines Entgeltanspruchs an einem Tag im Referenzzeitraum ab. Der Tarifwortlaut bietet keinen Anhaltspunkt dafür, dass die Corona-Sonderzahlung Beschäftigten vorbehalten sein soll, die - anders als Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell - eine tatsächliche Arbeitsleistung erbracht haben und dabei durch die Corona-Pandemie bedingten Belastungen am Arbeitsplatz ausgesetzt waren. 13
- b) Die Tarifsystematik führt gegenüber dem Wortlaut zu keinem anderen Ergebnis. 14
- aa) Die unter Nr. 2 der Protokollerklärung zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung geregelten Ausnahmen von den allgemeinen Tatbestandsvoraussetzun- 15

gen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung verdeutlichen, dass die Corona-Sonderzahlung nicht von einer bestimmten Arbeitsleistung abhängt, sondern nur von einem (gegebenenfalls fingierten) Entgeltanspruch. Nach Nr. 2 der Protokoll-erklärung haben selbst Beschäftigte, die durchgehend Krankengeld bezogen, sich in Kurzarbeit (Null) befanden oder lediglich Anspruch auf Entgelt für einen Tag im Bezugszeitraum hatten, Anspruch auf die ungekürzte Corona-Sonderzahlung. Lediglich die Berechnung der Corona-Sonderzahlung richtet sich nach der arbeitsvertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit (*§ 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung iVm. § 24 Abs. 2 TVöD/VKA*).

bb) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts führt § 7 Abs. 2 TV FlexAZ zu keinem abweichenden Verständnis. Die Tarifnorm bestimmt, dass Beschäftigte während der Arbeitsphase des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses im Blockmodell das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in Höhe der Hälfte des Entgelts erhalten, das sie jeweils erhalten würden, wenn sie mit der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit weitergearbeitet hätten; die andere Hälfte des Entgelts fließt in das Wertguthaben (*§ 7b SGB IV*) und wird in der Freistellungsphase ratierlich ausgezahlt. In den Teilzeitquotienten der Freistellungsphase fließen ausnahmslos alle in der Aktivphase verdienten Entgeltbestandteile. § 7 Abs. 2 TV FlexAZ regelt damit lediglich die Auszahlungsmodalitäten für das in der Aktivphase angesammelte Wertguthaben, ohne das Entstehen zukünftiger, im Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitarbeitsvertrags noch nicht absehbarer Vergütungsansprüche für die Altersteilzeit auszuschließen. Die Tarifvertragsparteien sind nicht gehindert, für Arbeitnehmer in der Freistellungsphase der Altersteilzeit im Blockmodell zusätzlich zum Wertguthaben Leistungen vorzusehen, die - wie vorliegend die einmalige Corona-Sonderzahlung - unabhängig von einer bestimmten Arbeitsleistung gewährt werden. 16

c) Die Auslegung des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung, dass Beschäftigte in der Freistellungsphase der Altersteilzeit Anspruch auf die Corona-Sonderzahlung haben, entspricht dem Tarifzweck. Nr. 1 Satz 2 der Protokoll-erklärung zu § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung definiert die vom Arbeitgeber ge- 17



schuldete Leistung als „Beihilfe bzw. Unterstützung“ im Sinne des § 3 Nr. 11a EStG zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise. Im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder hatte das Bundesministerium der Finanzen mit Schreiben vom 9. April 2020 (*BStBl. I S. 503*) mitgeteilt, während der Corona-Krise in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 könnten zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag iHv. 1.500,00 Euro steuerfrei nach § 3 Nr. 11 EStG in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewährt werden. Aufgrund des Gesetzes zur Umsetzung steuerlicher Hilfsmaßnahmen zur Bewältigung der Corona-Krise (Corona-Steuerhilfegesetz) vom 19. Juni 2020 (*BGBI. I S. 1385*) stellte der Gesetzgeber diese Rechtsauffassung im Interesse umfassender Rechtssicherheit durch § 3 Nr. 11a EStG klar (*BT-Drs. 19/19601 S. 33*). Die Anknüpfung an die steuerliche Bestimmung spricht dafür, dass die Tarifvertragsparteien den Anspruch nicht von einer besonderen Belastung aufgrund geleisteter Arbeit abhängig gemacht haben, sondern die finanziellen Belastungen aufgrund der Corona-Pandemie unabhängig von einer Arbeitsleistung abmildern wollten. Beihilfen nach § 3 Nr. 11 EStG werden als uneigennützige Unterstützungsleistungen (*BFH 5. November 2014 - VIII R 27/11 - Rn. 27*) unabhängig von einem entgeltlichen Austauschgeschäft gezahlt (*BFH 14. Juli 2020 - VIII R 27/18 - Rn. 18*). Es liegt nahe, dass die Uneigennützigkeit auch Voraussetzung für die Steuerprivilegierung von arbeitgeberseitigen Beihilfen und Unterstützungsleistungen nach § 3 Nr. 11a EStG ist (*so auch Schmidt/Levedag EStG 41. Aufl. § 3 Rn. 48*), auf die die Tarifvertragsparteien ausdrücklich verwiesen haben.

3. Danach erfüllt der Kläger die tatbestandlichen Voraussetzungen des § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung. Zwischen den Parteien bestand am 1. Oktober 2020 ein (Altersteilzeit-)Arbeitsverhältnis. Der Kläger hatte im Zeitraum zwischen dem 1. März und dem 31. Oktober 2020 an (mehr als nur) einem Tag Anspruch auf Entgeltzahlung. 18

4. Der Anspruch des Klägers auf die Corona-Sonderzahlung besteht iHv. 200,00 Euro. 19

- a) Die Corona-Sonderzahlung beträgt für Vollzeitbeschäftigte nach § 2 Abs. 2 Satz 1 TV Corona-Sonderzahlung für die Entgeltgruppen 9a bis 12 400,00 Euro. Für Teilzeitbeschäftigte ordnet § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung die entsprechende Anwendung von § 24 Abs. 2 TVöD/VKA an. Danach erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht, soweit tariflich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist. Für die Berechnung der Anspruchshöhe sind die jeweiligen Verhältnisse am 1. Oktober 2020 maßgeblich (*§ 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung*). 20
- b) Die im Tarifvertrag vorgesehene Berechnung steht im Einklang mit § 4 Abs. 1 TzBfG. 21
- aa) Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG darf ein teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer, es sei denn, dass sachliche Gründe eine unterschiedliche Behandlung rechtfertigen. Nach § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG ist einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer das Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. 22
- (1) Die Norm des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG konkretisiert das allgemeine Diskriminierungsverbot des § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG für den Bereich des Entgelts oder einer anderen teilbaren geldwerten Leistung (*BAG 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 47 mwN, BAGE 165, 1*). § 4 Abs. 1 TzBfG verbietet eine Abweichung vom Pro-rata-temporis-Grundsatz zum Nachteil Teilzeitbeschäftigter, wenn dafür kein sachlicher Grund besteht. Eine Gleichbehandlung Teilzeitbeschäftigter bei der Vergütung entsprechend dem Pro-rata-temporis-Grundsatz des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG schließt jedoch eine sonstige Benachteiligung nicht aus (*BAG 14. Dezember 2011 - 5 AZR 457/10 - Rn. 28, BAGE 140, 148*). Insbe- 23

sondere bei Leistungen, bei denen der Vergütungscharakter nicht im Vordergrund steht, können - abhängig vom Leistungszweck - Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte Ansprüche in gleicher Höhe haben (*vgl. zu einer als Anerkennung der Betriebstreue geleisteten Jubiläumsszuwendung BAG 22. Mai 1996 - 10 AZR 618/95 - zu II 3 der Gründe*). Eine schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten ist aber sachlich gerechtfertigt, wenn sich ihr Grund aus dem Verhältnis von Leistungszweck und Umfang der Teilzeitarbeit herleiten lässt. Die Prüfung der sachlichen Rechtfertigung der unterschiedlichen Behandlung hat sich an dem mit der Leistung verfolgten Zweck zu orientieren (*BAG 29. Januar 2020 - 4 ABR 26/19 - Rn. 28, BAGE 169, 351*).

(2) Als selbständige Grundrechtsträger können die Tarifvertragsparteien bei ihrer Normsetzung den Leistungszweck einer tariflichen Leistung aufgrund der durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie bestimmen (*BAG 29. September 2020 - 9 AZR 364/19 - Rn. 47, BAGE 172, 313; 19. Dezember 2018 - 10 AZR 231/18 - Rn. 34, BAGE 165, 1*). Neben einer Einschätzungsprärogative über die tatsächlichen Gegebenheiten, betroffenen Interessen und Regelungsfolgen verfügen sie dazu über einen weiten inhaltlichen Gestaltungsspielraum, der sie nicht dazu verpflichtet, die jeweils zweckmäßigste, vernünftigste oder gerechteste Lösung zu wählen. Es genügt, wenn für die getroffene Regelung ein sachlich vertretbarer Grund besteht (*BAG 23. Februar 2021 - 3 AZR 618/19 - Rn. 40, BAGE 174, 116; 3. Juli 2019 - 10 AZR 300/18 - Rn. 19 mwN*). Da die in § 4 Abs. 1 TzBfG geregelten Diskriminierungsverbote nach § 22 TzBfG nicht zur Disposition der Tarifvertragsparteien stehen, darf der Gestaltungsspielraum der Tarifvertragsparteien nicht dazu führen, das Verbot der Diskriminierung in Teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer auszuhöhlen (*BAG 22. Oktober 2019 - 9 AZR 71/19 - Rn. 33 ff.*). 24

bb) Danach verstößt die der Arbeitszeit entsprechende Berechnung nach § 2 Abs. 2 Satz 4 TV Corona-Sonderzahlung iVm. § 24 Abs. 2 TVöD/VKA nicht gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Sie entspricht dem Prinzip des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG. Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten die Corona-Sonderzahlung im Umfang des Anteils ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an 25

der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter. Die tarifvertragliche Regelung steht auch im Einklang mit § 4 Abs. 1 Satz 1 TzBfG. Für die der Arbeitszeit entsprechende Berechnung besteht ein sachlich vertretbarer Grund. Der tarifvertragliche Zweck, mit der einmaligen Corona-Sonderzahlung allen Beschäftigten unter der Voraussetzung eines zum Stichtag bestehenden Arbeitsverhältnisses sowie eines Entgeltanspruchs im Referenzzeitraum einen anlassbezogenen, an das individuelle Arbeitsentgelt angepassten Zuschuss zum individuellen Arbeitsentgelt zu gewähren, steht einer quantitativen Differenzierung nicht entgegen. Es ist nicht sachfremd, dass die Tarifvertragsparteien den Umfang der Beteiligung des Arbeitgebers an den allgemeinen Corona-Folgen an die der individuell vereinbarten Arbeitszeit entsprechenden Vergütung anknüpfen, aus der die Beschäftigten ihre Aufwendungen erfahrungsgemäß decken.

c) Danach steht dem Kläger eine Corona-Sonderzahlung iHv. 200,00 Euro zu (50 vH des vollen Anspruchs). Unter Zugrundelegung der nach § 2 Abs. 2 Satz 5 TV Corona-Sonderzahlung maßgeblichen „jeweiligen Verhältnisse“ am Stichtag des 1. Oktober 2020 betrug die individuell vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit des Klägers 19,5 Wochenstunden. Im Blockmodell des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses wird - wie im Teilzeitmodell - die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit des Altersteilzeitarbeitnehmers während des gesamten Altersteilzeitarbeitsverhältnisses um die Hälfte verringert (*BAG 16. November 2010 - 9 AZR 597/09 - Rn. 31*). 26

5. Der Zinsanspruch beruht auf § 288 Abs. 1, § 286 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1 BGB. Dem Kläger stehen nach § 187 Abs. 1 BGB Verzugszinsen ab dem Tag nach Eintritt der Fälligkeit zu. Die Fälligkeit der Corona-Sonderzahlung bestimmt sich nach § 2 Abs. 1 TV Corona-Sonderzahlung, dem zufolge die Auszahlung mit dem Tabellenentgelt des Monats Dezember 2020 vorzunehmen ist. Das Tabellenentgelt für Dezember 2020 war gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD/VKA am letzten Tag des laufenden Monats, dh. am 31. Dezember 2020 fällig. Damit ist die Beklagte am 1. Januar 2021 in Verzug geraten. 27

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

28

Kiel

Suckow

Zimmermann

Vogg

Pielenz